

Çalışma Hayatı ve
Sosyal Güvenlik
Politikalar Kurulu

TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

POLİTİKA NOTU • EYLÜL 2020



SAADET

YÖNETİCİ ÖZETİ

Çalışma hayatının en önemli konularından biri de iş sağlığı ve güvenliğidir. Çalışanların çalışma ortamından kaynaklanan risklere karşı korunmaları ve fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan “iyi” ve sağlıklı olmaları son derece önemlidir. İş sağlığı ve güvenliği çerçevesi, çalışanların işyerlerinde yaptıkları iş nedeniyle iş kazasına uğramalarını ve hastalanmalarını önleyebilmek ve çalışanları işyerlerindeki risklerden koruyabilmek için yürütülmesi gereken faaliyetler ile alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemlerini kapsamaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin küresel veriler, çok sayıda çalışanın olumsuz ve güvenli çalışma koşulları nedeniyle risk altında olduğunu ortaya koymaktadır. Bu anlamda, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verileri, iş kazaları ve meslek hastalıklarının küresel düzeyde yılda 2,78 milyondan fazla ölüme yol açtığını göstermektedir. Bununla birlikte, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlükte olmasına rağmen Türkiye iş kazasına bağlı ölümler açısından küresel ortalamanın üzerinde bir seyir izlemektedir. Bu bakımdan, her gün ortalama olarak 4 işçinin iş kazası sonucu yaşamını yitirdiği Türkiye ölümlü iş kazası oranlarında dünyada üçüncü, Avrupa’da ise birinci sıradadır (Öçal ve Çiçek, 2017).

Türkiye’de son dönemde iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli gelişmeler yaşanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ilişkin pek çok gelişme ile ne yazık ki Cumhuriyet tarihinin en büyük iş kazaları bu dönemde eşanlı olarak yaşanmıştır. 30.06.2012 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanan ve Avrupa Birliği Yönergeleri ile uyumlu olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, esas olarak “önleme” ve “koruma” yaklaşımıyla işyerlerinde kapsamlı bir iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinin

sağlanmasına dayanmaktadır. Bununla birlikte, risk değerlendirmesi, önlemlerin belirlenmesi ve denetleme gibi hususlar da sistemin en önemli unsurlarıdır.

Hukuki çerçevenin büyük ölçüde yeterli olduğu, kapsamın kamu – özel, küçük – büyük fark etmeksizin bütün işyerleri ve işçi – memur – sözleşmeli personel ayırt etmeksizin bütün çalışanlar olarak en geniş şekilde belirlendiği iş sağlığı ve güvenliği sistemi, diğer taraftan işleyişinde belirlenen kapsam ve hedefe uygun olarak yeterli insan kaynağının sağlanamaması, kamunun kendisini ısrarla sistemin dışında tutma gayreti nedeniyle gecikmelerin yaşanması gibi sorunlar da barındıran, iş sağlığı ve güvenliğini maliyet unsuru haline getiren ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini “piyasalaştıran” bir yapı arz etmektedir. Bu bakımdan, söz konusu yapının hukuki çerçevesinin ve kapsamının yeterliliğinin uygulamada işyerlerini “güvenli” hale getirememesinin sebeplerinin, doğrudan sistemin kendisinin ortaya koyduğu işleyiş prensipleri olduğunu söylemek mümkündür.

İş sağlığı ve güvenliği sisteminin bütün işyerlerinde pro – aktif önleyici yaklaşımın egemen olması için iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri vasıtasıyla bu hizmetlerin yürütülmesini öngören yapısı, bu hizmetleri sağlamak için kurulan OSGB’ler vasıtasıyla iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin “metalaştırılması – piyasalaştırılması” sonucunu doğurmaktadır. Metalaştırmanın doğurduğu sonuç, satın alınabilir meta haline gelen unsurun artık piyasanın belirleyeceği dinamikler çerçevesinde şekillenmesidir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin “piyasalaştırılması” da, hizmetlerin kanunun öngördüğü yapıdan uzaklaşarak, kar – getiri – maliyet gibi ekonomik terimler üzerinden şekillenmesi sonucunu doğurmuştur.

OSGB'lerden iş sağlığı ve güvenliği hizmeti satın alan ve bu kapsamda iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimini kendisi belirleyebilen işveren, işyerinde eksiklik tespit eden ve bu eksikliğin giderilmesi konusunda kendisine baskı yapan iş güvenliği uzmanının değiştirilmesi için OSGB'ye baskı yapabilmektedir. Bu baskı iş güvenliği uzmanının OSGB'deki işini kaybetmesine, sektörde "damgalanması"na ve işsizliğe mahkum olmasına neden olabilmektedir. Bu güvencesizlik iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin işlerini yapmalarını engellemekte ve sonuç olarak işyerlerinin "güvenli" hale gelmesinin önünde engel oluşturmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği yapısı gereği dinamik bir alandır. İşyerinde çalışma ortamının denetiminin Bakanlık tarafından her gün yapılması mümkün değildir. Denetimler programlı olarak sektörel şekilde ya da program dışı ihbar ve/veya şikayet üzerine gerçekleştirilmektedir. Programlı denetimlerde teftişe yetkili kişilerin işyerlerine hangi tarih aralığında geleceklerinin önceden bilinmesi özellikle çalışma ortamlarının düzeninin sağlanması açısından işverene imkan tanımaktadır. Özellikle Anadolu'da belirli dernek ve oluşumlara üye olunması halinde teftiş ve denetimlerden önceden haberdar olduğu ve müfettişlere baskı uygulandığı yönünde iddialar güçlü şekilde dillendirilmektedir. Hendek'te yakın zamanda yaşanan iş kazasında bu yöndeki iddiaların açıkça dillendirilmesi ve bilirkişi raporlarında işyerinde bulunması gerekenden çok daha yüksek miktarda patlayıcının bulunduğu ortaya konması bu iddiaların maalesef doğru olduğunu ortaya koymaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun hayata geçtiği 2012 yılından bu konuda en son verinin yayımlandığı 2018 yılına kadar iş kazası sıklık hızı 0,55'ten 2,42'ye yükselmiştir (SGK 2018). Tam gün çalışan her 100 işçiden kaçının iş kazası geçirdiğini gösteren bu oranın 6 yıllık süreç içerisinde yaşanan bu dramatik artış kanunun öngördüğü "güvenli" yapının kurulmadığını ortaya koymaktadır. Diğer yandan bu süreçte Cumhuriyet tarihinin en fazla sayıda ölüme neden olan iş kazası olan ve 301 maden işçisinin hayatını kaybettiği Soma faci-

asının yaşanması ve bunu takiben Ermenek ve en son olarak Hendek'deki iş kazaları hukuki çerçevenin iş sağlığı ve güvenliği bilinç ve kültürünün oluşumunu sağlayamadığını, kamu otoritesinin bu süreçte benimsediği inşaat odaklı ekonomik yapının bedelinin ne yazık ki işçi ölümleri olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

Yukarıda özetlenen tüm sorunları dikkate alarak, iş sağlığı ve güvenliği sisteminin hedeflediği şekilde bütün işyerlerinin "güvenli" hale gelmesinin sağlanması için sistemde bazı temel değişimlerin gerçekleştirilmesi şarttır. Bu anlamda, atılması gereken ilk adım, ekonomi politikalarının inşaat odaklı yapısının işçi sağlığını tehdit eden yapısının ortadan kaldırılması ve iş sağlığı ve güvenliği bilinç ve kültürünün oluşturulmasıdır. Bununla birlikte, sistemin işleyişi açısından ihtiyaç duyulan değişimin gerçekleştirilmesi için atılması gereken diğer adımlar aşağıda sıralanmıştır:

- ─ İş güvenliği uzmanlarının iş güvencesine kavuşturulması için gerekli hukuki düzenlemeler yapılmalıdır.
- ─ İş kazası ve meslek hastalıklarında yalnızca iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin değil, OSGB'lerin de sorumlu tutulması için gerekli hukuki düzenleme yapılmalıdır.
- ─ İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin mesleki bağımsızlığı sağlanmalıdır.
- ─ Madenlerin işletimi kamu eliyle yapılmalı ya da madenleri işleten şirketler sürekli olarak bağımsız denetime tabi tutulmalıdır.
- ─ Zihniyet dönüşümü gerçekleştirilmeli, iş sağlığı ve güvenliği bilinç ve kültürünün oluşturulması için gerekli adımlar atılmalıdır.

GİRİŞ

Çalışma hayatının temel unsurlarından biri, iş sağlığı ve güvenliğidir. İş sağlığı, çalışma ortamında çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan tam bir "iyilik durumunda" olmasını ifade etmektedir (Akı, 2013). Bununla birlikte, iş güvenliği de işyerinde çalışanların sağlığının korunması için alınması ve sürdürülmesi gereken önlem ve faaliyetleri kapsamaktadır. Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hukuki çerçeve işyerlerinde çalışanların yaptıkları iş nedeniyle iş kazasına uğramalarını ve hastalanmalarını önleyebilmek ve çalışanları işyerindeki risklerden koruyabilmek için yürütülmesi gereken faaliyetler ile alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemlerini içermektedir.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin göstergeler, yalnızca çalışma hayatı bakımından değil, aynı zamanda sosyo- ekonomik gelişmişlik düzeyi ve temel insan hakları açısından da önemlidir. İşyerlerindeki koşullar nedeniyle çalışanlar iş kazalarına maruz kalabilmekte veya meslek hastalıklarına yakalanabilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre, her gün çok sayıda çalışan iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybetmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları küresel düzeyde yılda 2,78 milyondan fazla ölüme yol açmaktadır (ILO, 2020). Bununla birlikte, her yıl 374 milyon çalışan ölümcül olmayan iş kazası ile karşı karşıya kalmakta; bu da işçi bazında dört günden fazla işe devamsızlığa yol açmaktadır. ILO, küresel düzeyde yaşamların yitirilmesi ve bedenlerin zarar görmesi dışında, iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle ortaya çıkan ekonomik yükün küresel gayri safi yurt içi hasılanın yüzde 3,94'üne eşit olduğunu tahmin etmektedir.

Türkiye açısından ise ne yazık ki genel kapsamdan farklı bir değerlendirme yapılması

mümkün değildir. İnşaat odaklı ekonomik yapı, temel altyapı yatırımlarının (üçüncü havalimanı, Yavuz Sultan Selim – Osman Gazi Köprüleri) hız kazanması ve genel olarak taşeronlaşma sürecinin gölgesinde iş sağlığı ve güvenliğine dair oluşturulan hukuki çerçeve ve belirlenen hedeflere ulaşılmaya çalışıldığı ancak bu sürecin başarıyla yürütülemediği görülmektedir. Özellikle Soma, Ermenek ve Hendek'teki iş kazaları göstermektedir ki, oluşturulmaya çalışan yapının ekonomik endişeler nedeniyle hayata geçirilmesi engellenmekte ve hedefe ulaşılması güçleşmektedir.

Bu çalışmada, öncelikle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği sisteminin yapısı ortaya konulmuştur. Bu bağlamda, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun amacı, kapsamı, işleyişi, karakteristik özellikleri ile Kanun doğrultusunda işçi ve işveren taraflarının sorumlulukları ele alınmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği sisteminin yeterliliği ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin piyasalaşması, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin güvencesizliği, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin hapsedildiği ikilem, iş sağlığı ve güvenliği denetimlerinin etkisizliği ve önlenemeyen iş kazaları gibi uygulamadaki sorunlar üzerinde durulmuştur. Son olarak iş sağlığı ve güvenliği sisteminin daha iyi işlemesi için politika önerilerine yer verilmiştir.

1. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminin Yapısı

Türkiye’de son dönemde iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bu anlamda, Cumhuriyet tarihinin en büyük iş kazaları ile iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ilişkin pek çok gelişmenin eşanlı yaşandığını söylemek mümkündür. İş sağlığı ve güvenliğinin kapitalizmin karlılık hırsı nedeniyle açıkça tehdit altında olduğunun görülmesi ve iş sağlığı ve güvenliği konusunun düzenlenmesi gerektiği yönünde fikir birliğine varılması sonucunda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkarılmıştır. **30.06.2012 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanan ve Avrupa Birliği Yönergeleri ile uyumlu olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**, esas olarak “önleme” ve “koruma” yaklaşımıyla işyerlerinde kapsamlı bir iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinin sağlanması, risk değerlendirmesi, önlemlerin belirlenmesi ve denetleme gibi son derece kapsamlı bir sistem öngörmektedir. Buna karşılık, Kanunun özellikle küçük ölçekli işletmeler tarafından uygulanabilirliği açısından bazı eleştiriler mevcuttur. Bununla birlikte, kanunda yer alan düzenlemeler açısından Avrupa Birliği yönergeleri ile sağlanan uyuma karşılık Türkiye’deki esas sorunun gerek işverenler gerekse işçiler yönünden iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturulması noktasında ortaya çıktığını söylemek mümkündür.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte merkezi bir denetim sistemi ve daha önceki süreçte görülmemiş şekilde **sürekli işleyen bir idari para cezası sistemi hayata geçirilmiştir**. Bu bağlamda, yasal düzenlemeler çalışma hayatının aktörleri için çeşitli yükümlülükler getirmekle kalmayıp, yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda uygulanacak idari para cezalarının da üst limitten belirlenmesini öngörmektedir. Ancak Kanunun çıkarıldığı tarihten bu yana yaşanan süreçte iş kazalarının engellenememesi ve hızla artması, konuya ilişkin yasal düzenlemelerin sorunu çözmediğini göstermektedir. Dolayısıyla, iş

sağlığı ve güvenliği alanında sadece yasal düzenleme yapılması değil, aynı zamanda “iş cinayetlerini” kesin olarak sonlandıracak tedbirlerin uygulamaya konulması ve kararlılıkla denetlenmesi ile **iş sağlığı ve güvenliği kültürünün gerek işçi gerekse işveren kesiminde oluşturulması** gerekmektedir.

1.1. Amaç

Türkiye’de ciddi yenilikler öngören ve bir ilk olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun hazırlanma gerekçelerinden en önemlisi 2008 ve 2009 yıllarında Tuzla’da yaşanan ölümlü iş kazalarıdır. 2008 – 2013 döneminde Tuzla’da yaşanan iş kazaları 150’den fazla işçinin ölümü ile sonuçlanmıştır. Arka arkaya yaşanan ve kamuoyunun dikkatini iş sağlığı ve güvenliğine çeken ölümlü iş kazaları, iş sağlığı ve güvenliği alanının yeniden ve kapsamlı bir şekilde düzenlenmesi gerekliliğini açıkça ortaya koymuştur. Özellikle İspanya ve Yunanistan’ın ekonomik krizle boğuştuğu bir dönemde gemi yapımı ve üretimi sektöründe çok önemli bir taleple karşılaşan Türkiye’de, Tuzla’daki tersanelerin kapasitelerini aşan bir şekilde çalışmaya başlaması iş kazalarının sayısını artırmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun amacı, 1.maddede tanımlanmıştır. Buna göre, Kanunun amacı; **işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.**

1.2. Kapsam

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda belirli istisnalar dışında tüm bağımlı çalışanlar kapsama alınmıştır. Bu anlamda, kanun kapsamının geniş tutulduğunu söylemek mümkündür. Kanunun 2.maddesinde yer alan düzenlemeye göre, kamu ve özel sektöre ait tüm işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ve işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın Kanun uygulanacaktır.

Diğer taraftan, aşağıda sayılan faaliyet ve kişiler Kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır:

- ─ Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri,
- ─ Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri,
- ─ Ev hizmetleri,
- ─ Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar,
- ─ Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.

1.3. İşleyiş ve Tarafların Sorumlulukları

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun tüm hükümleri hemen yürürlüğe girmemiştir. Bu bakımdan, Kanunun emredici hükümleri için işyerlerinin büyüklüğü ve faaliyette bulundukları işlerin tehlike derecesi itibarıyla 6 ay ila 2 yıl arasında bir geçiş süreci öngörülmüştür. Söz konusu geçiş süreci tamamlandığında, kamu sektöründe çalışanlar da dahil olmak üzere çalışanların tümü Kanun kapsamına alınmıştır¹.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde işverenin genel yükümlülükleri, şu şekilde sıralanabilir (Akı, 2013; Alpagut, 2014):

- ─ Tedbir alma, eğitim verme ve denetleme,
- ─ Risk değerlendirmesi,
- ─ İşyeri örgütlenmesi,
- o İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma yükümlülüğü,

o İş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü,

- o Çalışan temsilcisi atama,
- ─ Sağlık gözetimi,
- ─ Çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi,
- o Çalışan ve temsilcilerinin bilgilendirilmesi,
- o Başka işyerinden çalışmak üzere gelen çalışanların bilgilendirilmesi,
- o Mesleki eğitim alma zorunluluğu olan işlerde eğitim almayanların çalıştırılmaması,

- ─ Çalışanların katılımlarının sağlanması ve görüşlerinin alınması,
- ─ İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu,
- ─ Acil durum eylem planları, yangınla mücadele ve ilk yardım-tahliye.

Buna karşılık, Kanunda çalışan yükümlülükleri ve hakları da düzenlenmiştir. Bu bakımdan, çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin talimatları doğrultusunda gerek kendilerinin gerekse diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmamakla yükümlüdürler. Bununla birlikte, Kanuna göre çalışanlar;

- ─ İşyerindeki makine, cihaz, araç ve gereçler ile diğer üretim araçlarını kurallara uygun kullanmak,
- ─ Bunların güvenlik donanımını doğru kullanarak kural dışında değiştirmemek,
- ─ Kişisel koruyucu donanımlarını doğru kullanmak ve korumak,
- ─ İş sağlığı ve güvenliği açısından makine, cihaz vb.de bir tehlike ile karşı karşıya geldiklerinde ya da tedbirlerde bir eksiklik fark ettiklerinde işverene veya çalışan temsilcisine derhal bildirmek,

1 - 28.07.2020 tarihli ve 31199 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 7252 sayılı Dijital Mecralar Komisyonu Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile Covid-19 salgını nedeniyle eğitimlerin aksaması ve ilgili sınavların gerçekleştirilememesi yüzünden ortaya çıkan uzman ve hekim açıklarını önlemek amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun az tehlikeli sınıfta yer alan ve 50'den az çalışanı olan işyerleri ile kamuya ait işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirilmesine ilişkin hükmünün yürürlüğü 31.12.2023 tarihinde ertelenmiştir.

İşveren ve çalışan temsilcisi ile iş sağlığı ve güvenliği alanında işbirliği yapmakla da yükümlüdürler (Alpagut, 2014).

Çalışanların yukarıda kısaca özetlenen yükümlülüklerini yerine getirmemeleri halinde, işveren tarafından çalışanların uyarılması gerekmektedir. Ayrıca, uyarılara rağmen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen çalışanların iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilebilecektir. Diğer taraftan, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren karşısında işçinin "çalışmaktan kaçınma hakkı" bulunmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer alan düzenleme gereğince, ciddi ve yakın bir tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu bulunuyorsa kurula, bulunmuyorsa işverene başvurarak durumun tespiti ile gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilmektedir (Alpagut, 2014). İş sağlığı ve güvenliği kurulunun ya da işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi durumunda, ücreti ve diğer hakları saklı kalmak koşuluyla **çalışanın gerekli önlemler alınana kadar çalışmaktan kaçınma hakkı söz konusudur.** Dahası, Kanun gereğince ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olması durumunda çalışanın kurula veya işverene talepte bulunmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek güvenli yere gitme hakkı da bulunmaktadır.

1.4. Karakteristik Özellikleri

Türkiye'nin ilk İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olan 6331 sayılı Kanunun temel karakteristikleri şu şekilde sayılabilir (Korkmaz ve Avsallı, 2012; Akı, 2013):

Kapsayıcılık: Kanun hem özel sektör hem de kamu sektöründe çalışanları kapsamaktadır.

Katılımcılık: Kanunda yer alan düzenlemeler ile işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda çalışanların doğrudan temsil edilmesi ve görüşlerinin alınması sağlanmıştır.

Önleyici İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı:

Kanun modern iş sağlığı ve güvenliği kültürü olarak kabul edilen, iş kazası ve meslek hastalıklarının daha ortaya çıkmadan önlenmesi hedefleyen bir yaklaşıma sahiptir. Bu anlamda, "korumacı" anlayış yerine "önleyici" anlayış hakimdir.

Eğitim ve Bilgilendirme: Kanun işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülmesi açısından sadece kural konulması ve sınır çizilmesi amacını taşımamakta, aynı zamanda "iş sağlığı ve güvenliği kültürünün" oluşturulmasını hedeflemektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Profesyonel Hizmet Alma Anlayışı: İş sağlığı ve güvenliğinin uzmanlık gerektiren, profesyonel yardım ihtiyacı doğuran teknik bir alan olması yaklaşımıyla Kanunda işletmelerin bu konuda profesyonel yardım alabilmeleri sağlanmış ve söz konusu hizmetin temin edilmesi bakımından çeşitli yöntemler sunulmuştur.

Tedrici Uygulama: İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilebilmesi için gerekli entegrasyonun sağlanması amacıyla Kanunun tüm çalışanları kapsamaması açısından bir geçiş süreci öngörülmüştür.

Küçük Ölçekli İşletmelere Devletin Destek Olması: Küçük ölçekli işletmelerin de Kanun kapsamına alınmış olmasıyla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği sisteminin oluşturulması açısından bu işletmeler için söz konusu olan mali yükün devlet tarafından karşılanması esası getirilmiştir.

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminin Yeterliliği ve Uygulamadaki Sorunlar

İş sağlığı ve güvenliği sisteminin genel yapısı; hukuki çerçevenin büyük ölçüde yeterli olduğu, kapsamın kamu – özel, küçük – büyük fark etmeksizin bütün işyerleri ve işçi – memur – sözleşmeli personel ayırt etmeksizin bütün çalışanlar olarak en geniş şekilde

belirlendiği, işleyişinde belirlenen kapsam ve hedefe uygun olarak yeterli insan kaynağının sağlanamaması ve kamunun kendisini ısrarla sistemin dışında tutma gayreti nedeniyle gecikmelerin yaşandığı ve ne yazık ki **iş sağlığı ve güvenliğini maliyet unsuru haline getiren, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini “piyasalaştıran” bir yapıdır.** Bu yapının hukuki çerçevesinin ve kapsamının yeterliliğinin uygulamada işyerlerini “güvenli” hale getirememesinin nedenleri, doğrudan sistemin kendisinin ortaya koyduğu işleyiş prensipleri olarak ön plana çıkmaktadır.

2.1. Sistemin Yeterliliği

Bir sistemin yeterliliği, sistemin hedeflerinin hangi ölçüde gerçekleştiği üzerinden değerlendirilmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hayata geçerken benimsenen pro – aktif önleyici yaklaşım; bütün işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri (iş güvenliği uzmanı – işyeri hekimi) eliyle kanunda belirlenen yükümlülüklerin (risk değerlendirmesi – acil durum eylem planı vb.) yerine getirildiği ve bu sayede bütün işyerlerinin “güvenli” hale geldiği bir yapı hedeflenmekteydi. Öngörülen bu yapı, kanun hayata geçmeden önce iş sağlığı ve güvenliğinin yalnızca büyük üretim tesislerini kapsayan, diğer işyerlerindeki riskleri görmezden gelen, büyük üretim tesislerindeki risklerin de pro – aktif önleyici bir yaklaşım ile ele alınmadığı yapıyı dönüştürmeyi hedeflemekteydi. Bu ana hedefe ulaşmak için hukuki çerçevenin genişletilmesi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin müstakil bir kanunun ve alt mevzuatın hazırlanması sağlandı. Bu şekilde gerekli kapsam ve hukuki çerçeve oluşturuldu. Ancak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında en önemli unsur, hukuki çerçeve ve bu çerçevenin genişliği değil, iş sağlığı ve güvenliği bilinci ve kültürüdür.

İş sağlığı ve güvenliği bilinç ve kültürünün oluşumu ise hukuki çerçevenin oluşturulması ile değil, iş sağlığı ve güvenliğinin en üst düzeyde önemsendiği bir anlayış ve bu anlayışın egemen olduğu genel yapının kurulma-

sı, iş sağlığı ve güvenliğinin bütün sosyal taraflarının bu genel yapıya uyumunun sağlanması için algı, tutum ve davranış değişikliklerinin sağlanması ile mümkün olabilecektir. Bu kapsamda hukuki çerçevenin ve kapsamın en geniş şekilde belirlenmesi ile başlanılan olumlu sürecin, ne yazık ki iş sağlığı ve güvenliği bilinç ve kültürünün oluşturulması ile desteklenemediği görülmektedir. Süreç içerisinde yaşanan gecikmeler, yaşanan ölümlü iş kazaları sonrası getirilen katı düzenlemelerin zaman içerisinde esnetilmesi, benimsenen ekonomi politikalarının inşaat odaklı yapısı ve ekonominin çarklarını işletmesi beklenen büyük inşaat projelerinin rasyonellikten uzak ve siyasi söylemlerle belirlenen süreler içerisinde tamamlanmasını gerektirecek taahhütlerin verilmesi, belirlenen hedefin uygulamadaki tutum ve davranışlarla desteklenemediğini ve dolayısıyla da masa başında belirlenen hedefin; ekonomik ve siyasi hedeflerin gölgesinde kaldığını ve bu nedenle bu yapının doğrudan cumhuriyet tarihinin en büyük iş kazası olan Soma dahil olmak üzere pek çok iş kazasına davetiye çıkardığını ortaya koymaktadır. Özellikle üçüncü havalimanı, otoyol ve köprü inşaatlarında, inşaatların belirlenen sürede tamamlanması şeklinde verilen taahhütlerin yerine getirilmesi için güvenli olmayan koşullarda pek çok işçinin çalıştırılması sonucunun doğması ve ölümlü iş kazalarının yaşanması söz konusu olmuştur. Bu durum hedefi belirleyen otoritenin, hedefin gerçekleştirilmesini sağlayacak ortamın oluşmasını bizatihi engellemesi anlamına gelmektedir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin diğer iki tarafı olan işçi ve işverenlerin algı, tutum ve davranışlarının değişmesinde öncü olması gereken otorite, kendisi bu dönüşümün önünde engel oluşturmuştur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun hayata geçirilmesindeki en önemli gerekçe iş kazalarının ve iş kazası sonucu yaşanan ölümlerin engellenmesidir. Ancak iş kazalarına ilişkin veriler, bu amacın tam olarak gerçekleşmediğini ortaya koymaktadır. Türkiye işgücü piyasasında iş sağlığı ve güvenliği kültürünün

ve bilincinin yeterince yerleşmemiş olması, çalışanların eğitim seviyelerinin yetersiz olması, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının küçük ölçekli firmaları dışsallaştırması, küçük ve orta ölçekli işletmelerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmemeleri, taşeronlaşma ve denetimlerin yetersizliği gibi nedenlerle Türkiye iş kazasına bağlı ölümler açısından gerek küresel ortalamasının gerekse Avrupa Birliği ortalamasının üzerinde bir seyir izlemektedir. Bu anlamda, **her gün ortalama olarak 4 işçinin iş kazası sonucu yaşamını yitirdiği Türkiye ölümlü iş kazası oranlarında dünyada üçüncü, Avrupa'da ise birinci sıradadır** (Öçal ve Çiçek, 2017). Tablo 1, SGK verilerine göre 2012-2018 döneminde Türkiye'de meydana gelen iş kazalarını ve ölümlü iş kazalarını göstermektedir. Tablodan da görüldüğü üzere, her geçen yıl daha fazla iş kazası meydana gelmektedir.

Tablo 1. Türkiye'de 2012-2018 Döneminde Meydana Gelen İş Kazaları ve Ölümler

	Toplam İş Kazası	Meydana Gelen Ölümler
2012	74.871	744
2013	191.389	1.360
2014	221.366	1.626
2015	241.547	1.252
2016	286.068	1.405
2017	359.653	1.633
2018	430.985	1.541

Kaynak: SGK İstatistikleri, 2012-2018, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari.

Tablo 1'de de görüldüğü üzere, 2012 yılında 74 bin 871 iş kazası yaşanmış ve bu kazalarda 744 işçi yaşamını yitirmiştir. 2013 yılı itibarıyla ise 191 bin 389 iş kazası gerçekleşmiş ve bu kazalar sonucunda 1.36 çalışan hayatını

kaybetmiştir. 2014 yılında gerçekleşen iş kazası sayısı 221 bin 366 ve ölümlerle sonuçlanan iş kazası sayısı 1.626'dır. 2015 ve 2016 yıllarında da sırasıyla 241 bin 547 ve 286 bin 68 iş kazası yaşanmış; söz konusu kazalar sonucunda 2015 yılında 1.252 ve 2016 yılında 1.405 kişi yaşamını yitirmiştir. 2017 ve 2018 yıllarında yaşanan iş kazası sayısında önemli bir artış söz konusudur. Bu anlamda, 2017 yılında gerçekleşen iş kazası sayısı 359 bin 653 ve 2018 yılında ise 430 bin 985'tir. Söz konusu iki yılda toplam 3 bin 174 kişi iş kazaları sonucunda yaşamını yitirmiştir. Diğer yandan, bu rakamların resmi kayıtlara geçmiş rakamlar olduğu unutulmamalıdır. Çoğu kez işverenlerin iş kazalarını gizlemek için gerekli bildirimleri yapmadığı da dikkate alındığında, mevcut tablonun çok daha vahim olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

SGK verilerine göre, Türkiye'de 2018 yılı itibarıyla 4/a kapsamında aktif sigortalı sayısı 14 milyon 229 bin 170 kişidir. SGK istatistikleri, 2018 yılında gerçekleşen 430 bin 985 iş kazası sonucunda 1.495 erkek ve 46 kadın çalışanın hayatını kaybetmiş olduğunu ortaya koymaktadır. İş kazasına uğramış olan çalışanlar yaş grupları itibarıyla değerlendirildiğinde, **Türkiye'de en çok iş kazasına maruz kalan yaş grubunun 21-29 yaş grubu olduğu görülmektedir.** Bununla birlikte, hem kadın çalışanlarda hem de erkek çalışanlarda en fazla iş kazasının görüldüğü yaş 23'tür (SGK, 2018).

Diğer taraftan, SGK istatistiklerine göre ekonomik faaliyet sınıflandırmasına göre 2018 yılı itibarıyla en fazla iş kazasının görüldüğü faaliyet alanları sırasıyla bina inşaatı, bina dışı yapıların inşaatı, makine ve teçhizat hariç fabrikasyon metal ürünleri imalatı, gıda ürünleri imalatı ve yiyecek ve içecek hizmetleri faaliyetleridir. Bununla birlikte en fazla ölümlü iş kazasının yaşandığı faaliyet alanları bina inşaatı, kara taşımacılığı ve boru hattı taşımacılığı, bina dışı yapıların inşaatı ve özel inşaat faaliyetleridir.

İnşaat sektörü sadece çok tehlikeli sınıfta

yer almakla kalmamakta, gerekli önlemlerin yeterli seviyede alınmaması durumunda çok ciddi bir iş kazası riski barındırmaktadır. Dolayısıyla, yaşanan iş kazaları da ölümle sonuçlanmaktadır. Bu anlamda, ekonomideki büyük potansiyeline karşılık **inşaat sektörü iş sağlığı ve güvenliği açısından çok tehlikeli bir sektör olarak karşımıza çıkmaktadır.**

Türkiye’de aynı yıl itibarıyla iş kazaları sonucunda yaşamlarını yitirenlerin illere göre dağılımına bakıldığında ise 300 ölümlü kaza ile ilk sırada İstanbul’un yer aldığı görülmektedir. İstanbul’u 123 ölümlü kaza ile Ankara, 82 ölümlü kaza ile İzmir, 64 ölümlü kaza ile Kocaeli ve 61 ölümlü kaza ile Bursa izlemektedir. Söz konusu illerin ortak özellikleri olarak emek- yoğun sektörlerin ilin ekonomik yapısında önemli bir yer tutması, sanayileşmenin görece olarak ön plana çıkması ve orta ve küçük ölçekli işletmelerin ekonomik yapıda belirgin bir unsur olması sayılabilir.

İSGK istatistiklerine göre 2018 yılı itibarıyla işyerlerinde iş kazalarının en yoğun yaşandığı saat aralığı 11:00 ile 11:59 olarak kayıtlara geçmiştir. Bu durumun nedeni, çalışmanın en yoğun yapıldığı ve en çok çalışanın işyerinde bulunduğu saat aralığının 08:00 ile 12:00 arası olmasıdır. SGK verilerine göre, **Türkiye’de 2018 yılında meydana gelen iş kazaları sonucunda ortaya çıkan sıklık hızı 100 kişide 2.42 olarak gerçekleşmiştir.**

İş kazalarının çok önemli bir bölümü taşeron şirketlerde yaşanmaktadır. Bu anlamda, taşeron işçileri iş kazalarıyla daha fazla karşı karşıya kalmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun uygulanması açısından yaşanan en önemli aksaklıklardan biri, alt işveren-asıl işveren ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin nasıl yürütüleceği hususudur. Alt işverenin yapması gerekenler ile asıl işverenin koordinasyon faaliyetini nasıl yürütmesi gerektiği, herhangi bir iş kazasında sorumluluğun kimde olacağı gibi konularda uygulamadan kaynaklanan belirsizlikler söz konusudur. Dolayısıyla, taşeron şirketlerin işçilerine yönelik iş sağlığı ve güvenliği alanında daha fazla denetim yapılması gerekmektedir.

dir. Aksi halde, mevcut koşulların devam etmesi durumunda Türkiye işgücü piyasasında ve özellikle inşaat sektöründe işçi ölümlerinin önüne geçilmesi mümkün olmayacaktır.

2.2. Uygulamadaki Sorunlar

İş sağlığı ve güvenliği sisteminin kapsam ve hukuki çerçeve açısından yeterli olmasına rağmen işyerlerinin “güvenli” hale gelebilmesi ve iş kazalarının önlenememesinin temel nedeni iş sağlığı ve güvenliği bilinç ve kültürünün oluşturulamamasıdır. İş sağlığı ve güvenliği bilinç ve kültürünün oluşmasının sağlanması için gerekli ortamın oluşturulmaması ve bu hedefe ulaşılması için gerekli adımların atılmaması bu sonucun en önemli nedenidir. Diğer yandan iş sağlığı ve güvenliği sisteminin zihniyet değişimini doğurmasında, genel nedenler ile birlikte sistemin öngördüğü yapının uygulamada doğurduğu sorunların da rolü büyüktür. Uygulamada ortaya çıkan sorunlar sistemin işleyişini bozmakta ve belirlenen hedefe ulaşılmasını engellemektedir.

2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Metalaştırılması – Piyasalaşması

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, kamu – özel fark etmeksizin bütün işyerlerinde kanunun belirlediği yükümlülüklerin, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin de içerisinde bulunduğu bir ekip tarafından yerine getirilmesini öngörmektedir. Bu çerçevede yalnızca bir kişinin çalıştığı işyerlerinden (bakkal, manav, terzi, vb.) büyük fabrikalara kadar bütün işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin içerisinde bulunduğu bir ekibin bulunması ve bu ekibin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmesi gerekmektedir. Bu çerçevede **kanun işyerlerini üç tehlikeye sınıfına ayırmakta (çok tehlikeli – tehlikeli – az tehlikeli) ve tehlike sınıfı ile çalışan sayısı uyarınca iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin çalışma sürelerini belirlemektedir.** Belirlenen süreler çerçevesinde işyerlerinde üç

şekilde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirilmesi mümkün kılınmaktadır. İşveren çalışanları içerisinde iş güvenliği uzmanı ya da işyeri hekimi belgesi bulunan çalışanlarını bu kapsamda görevlendirebilmektedir. Bu belgelere sahip çalışanın bulunmaması halinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimini dışarıdan belirlenen süreler çerçevesinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile istihdam edebilmekte ya da bu hizmetleri sağlamak üzere Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş şirketler olan Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden (OSGB) hizmet satın alabilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği sisteminin bütün işyerlerinde pro – aktif önleyici yaklaşımın egemen olması için iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri vasıtasıyla bu hizmetlerin yürütülmesini öngören yapısı, bu hizmetleri sağlamak için kurulan OSGB'ler vasıtasıyla iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin "metalaştırılması – piyasalaşması" sonucunu doğurmaktadır. Meta haline gelmek, piyasa- dan satın alınabilir bir unsur haline dönüş- türmek şeklinde tanımlanabilecek "metalaştırma – piyasalaşma", sosyal politika litera- türünde refaha erişimin önündeki en büyük engel olarak tanımlanmaktadır (Buğra – Keyder, 2013). Metalaştırmanın doğurduğu sonuç, satın alınabilir meta haline gelen unsurun artık piyasanın belirleyeceği dina- mikler çerçevesinde şekillenmesidir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin "piyasalaşması" da, hizmetlerin kanunun öngördüğü yapıdan uzaklaşarak, kar – getiri – maliyet gibi ekonomik terimler üzerinden şekillenmesi sonucunu doğurmuştur. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdam eden OSGB'ler, istihdam ettikleri iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin çalışma sürele- rini işyerlerine kiralayan şirketler olarak, bu süreler üzerinden kar elde etmektedir. Elde edilen karı belirleyen unsur **iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerin niteliği değil, hizmeti alan işverenin "memnuniyeti" olduğu için** OSGB'lerin de önemsedığı konu iş sağlığı ve güvenliği değil, işverenin "memnuniyeti" haline gelmektedir. Bu durum OSGB'ler

eliyle yürütülen iş sağlığı ve güvenliği hizmet- lerinin kanunun belirlediği hedeften uzaklaş- ması sonucunu doğurmaktadır. Diğer yandan ne yazık ki iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin çalışma süreleri metala- şınca iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri de metalaşmış ve kanunun amacı hayata geçe- memiştir.

2.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Pro- fesyonellerinin Güvencesizliği

İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istih- dam edip istihdam ettiği uzman ve hekimle- rin çalışma sürelerini işverenlere kiralayan OSGB'ler, verdikleri hizmetin bedelini ödeyen müşteriler olan hizmet verdikleri işverenlerin talep ve isteklerini önemsemek zorunda olan şirketlerdir. OSGB'lerden hizmet alan işve- renlerin istek ve talepleri, görevlendirilen iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eksiklikleri sürekli olarak ortaya çıkartması ve bu eksikliklerin giderilmesi için ek maliyetler üretmesi değil, riskleri görmezden gelerek üretimi hali hazır- daki koşullarla sürdürmeye göz yumması olmaktadır. Bu nedenle iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin öncelikleri ile hizmet verdikleri işverenler ve bağlı oldukları OSGB'lerin öncelikleri birbirinden farklılaş- maktadır. Bu durum hem işyerlerinde iş sağ- lığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getiril- mesini engellemekte hem de iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin iş güvencesizliği sorununu ortaya çıkarmaktadır. OSGB'ler- den iş sağlığı ve güvenliği hizmeti satın alan ve bu kapsamda iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimini kendisi belirleyebilen işveren, işye- rinde eksiklik tespit eden ve bu eksikliğin giderilmesi konusunda kendisine baskı yapan iş güvenliği uzmanının değiştirilmesi için OSGB'ye baskı yapabilmektedir. Bu baskı iş güvenliği uzmanının OSGB'deki işini kaybetmesine, sektörde "damgalanması"na ve işsizliğe mahkum olmasına neden olabil- mektedir. Bu kapsamda OSGB'lerin çalışan sayısının büyük ölçüde otuzun altında olması nedeniyle İş Kanunundaki iş güvencesi

hükümlerinin dışında kalan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimleri, güvencesizlik – işsizlik riski nedeniyle işyerlerinde tespit ettikleri riskleri görmezden gelmek zorunda kalmaktadır. Bu güvencesizlik iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin işlerini yapmalarını engellemekte ve sonuç olarak işyerlerinin "güvenli" hale gelmesinin önünde engel oluşturmaktadır.

2.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin Hapsedildiği İkilem

İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri, görev yaptıkları işyerlerindeki eksiklik ve aksaklıkları tespit etmek, bu eksikliklerin giderilmesi için gerekli tedbirleri planlamak ve bu tedbirlerin hayata geçirilerek işyerinin "güvenli" hale getirilmesini sağlamakla yükümlü kişilerdir. Bu kapsamda kendisine verilen görevleri yerine getirmekle yükümlü olan iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri, bu görevlerini yerine getirmedikleri takdirde hapis cezasına varan yaptırımlarla karşı karşıya kalmaktadırlar.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 8:

İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu

durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır. Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır. Açılan davada, kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilen kişinin belgesi altı ay süreyle askıya alınır.

İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri, tespit ettikleri eksiklik ve aksaklıkları işverene bildirmek, işverenin bu eksiklik ve aksaklıklara karşı belirlenen tedbirleri almasını sağlamak ve bu sayede işyerinin "güvenli" hale gelmesini sağlamakla yükümlüken, maaşlarını hizmet verdikleri işverenin, görev yapmakta oldukları OSGB'lere ödediği hizmet bedeli üzerinden almaktadırlar. Dolayısıyla eksikliği tespit etmek ve bu eksikliğin giderilmesi için gerekli tedbirin alınmasını sağlamakla yükümlü olan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi, bu eksikliğin giderilmesi için ortaya çıkacak maliyeti üstlenmek istemeyen işverenin OSGB'ye uygulayacağı baskı sonucu işsiz kalabileceği gibi, bu risk nedeniyle eksiklikleri tespit etse bile bu eksikliği yazılı olarak kayıt altına alamamaktadır.

Diğer yandan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden unsurları işverene yazılı olarak iletmeyen, iletilen eksikliğe karşı işverenin tedbir almaması halinde Bakanlığa bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen iş güvenli-

ği uzmanı ve işyeri hekimini, yaşanacak bir iş kazası ya da meslek hastalığında sorumlu tutmaktadır. Diğer yandan iş kazası veya meslek hastalığı halinde mahkemeler de iş güvenliği uzmanının bu uyarıları yazılı olarak yapması gerekliliğini öne sürmekte ve yazılı yapılmayan uyarılar nedeniyle iş güvenliği uzmanlarına iş kazasında kusur belirlemektedir. Bu nedenle iş güvenliği uzmanları, hizmet verdikleri işyerlerindeki işverenlerin baskıları nedeniyle tabiri caizse kelle koltukta görev yapmaktadırlar. Diğer yandan **kanunun öngördüğü ceza puanı yaklaşımı, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerini belgelelerini kaybetme riski ile birlikte hapis cezasına varan yaptırımlarla karşı karşıya bırakmakta,** "işsizlik – hapislerde çürüme" ikilemine sürüklemektedir. Bu ikilem içerisinde işlerini yapmaya, evlerine ekmek götürmeye çalışan iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri, işyerinde gerekli tedbirleri aldirmek için işverenlerle pazarlıklara tutuşmakta, rica minnet tedbirlerin alınmasını sağlamaya çalışmakta ve her an işyerinde bir kaza olmaması için dualar etmektedir. Ancak işyerinde bir kaza gerçekleştiğinde ilk sorumlu tutulan ve göz altına alınan kişiler olan iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri, mahkemelerde yaşadıkları sorun ve durumları anlatmaya çalışmakta ve hizmet verdiği işverenler ile mahkeme salonlarında karşı karşıya gelmek zorunda kalmaktadır. Bu şekilde çalışmak durumunda kalan iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasını sağlamaktan ziyade, kendi can ve mal güvenliklerini sağlamak, özgürlüklerini koruyabilmek için gerekli tedbirleri almaya çalışmakla uğraşmak zorunda kalmaktadır.

2.2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimlerin Etkisizliği

Çalışma hayatında denetim, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı adına İş Teftiş Kurulunun tarafından yürütülmektedir. Bakanlık müfettişleri tarafından programlı ve program dışı olmak üzere teftişler gerçek-

leştirilmektedir. Bu çerçevede İş Sağlığı ve Güvenliği Teftişi Çalışma Grubu tarafından maden işyerleri teftişi, yapı işyerleri teftişi, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri teftişi, kimya sanayi işyerleri teftişi, meslek hastalıkları, iş kazaları, program dışı teftişler, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda belirtilen yetkilendirme ve belgelendirme işlemlerinin teftişi, eğitim kurumlarının denetim ve kontrolü işlemlerinin teftişi, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin denetim ve kontrolü işlemlerinin teftişi ve benzeri işler yürütülmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği yapısı gereği dinamik bir alandır. İşyerinde çalışma ortamının denetiminin Bakanlık tarafından her gün yapılması mümkün değildir. Denetimler programlı olarak sektörel şekilde ya da program dışı ihbar ve/veya şikayet üzerine gerçekleştirilmektedir. Programlı denetimlerde teftişe yetkili kişilerin işyerlerine hangi tarih aralığında geleceklerinin önceden bilinmesi özellikle çalışma ortamlarının düzeninin sağlanması açısından işverene imkan tanımaktadır. Bu süreç içerisinde işveren çalışma ortamının düzenini sağlamakta, güvenli hale getirmekte, tehlikeli madde kullanımını ve riskleri ortadan kaldırmaktadır. Ancak denetim sonrası çalışma düzeni denetim öncesi haline dönmekte ve riskler yeniden ortaya çıkmaktadır. Özellikle Anadolu'da belirli dernek ve oluşumlara üye olunması halinde teftiş ve denetimlerden önceden haberdar olunduğu ve müfettişlere baskı uygulandığı yönünde iddialar güçlü şekilde dillendirilmektedir. Bu gibi iddiaların varlığı iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmadığını, **teftişlerin işyerinin güvenliğinin sağlanması adına fırsat olarak değil, cezadan kaçınmak için bertaraf edilmesi gereken bir unsur olarak değerlendirildiğini göstermektedir.**

İş sağlığı ve güvenliği sisteminin dinamik yapısı nedeniyle teftişlerin etkin olamayacağı öngörüldüğü için Kanunda iş güvenliği uzmanlarına işyerlerinde gördükleri eksiklikleri Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bildirim yükümlülüğü getirilmiş

durumda. Buna göre; iş güvenliği uzmanları "görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır."

İş güvenliği uzmanı ücretini ödeyen işverene karşı işyerindeki eksiklikleri mutlaka yazılı olarak bildirmek, eksikliklerin düzeltilmemesi halinde ise durumu Bakanlığa bildirmekle yani bir nevi görev yaptığı işvereni Bakanlığa şikayet etmekle görevli kılınmıştır. İş güvenliği uzmanlarının bu bildirimini yapmaları mümkün değildir. Ancak bu eksikliklerin giderilmemesi halinde iş güvenliği uzmanlığı sertifikalarını tehlikeye sokmamak adına görevlerini bırakabilmektedirler. Bu durum da işyerlerinin güvenli hale gelmesini sağlamamakta, iş güvenliği uzmanlarının işsiz kalmalarına ve bir başka iş güvenliği uzmanının bu riskleri bilerek ya da bilmeyerek hapis cezasına varacak yaptırımlara rağmen görev yapmaya zorlamaktadır. İş güvenliği uzmanlarının güvencesizliği bu noktada da karşımıza çıkmaktadır.

Kanuna göre;

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 8:

Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği

uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır."

Bu hüküm yalnızca işverene doğrudan iş sözleşmesi ile bağlı iş güvenliği uzmanlarını korumakta, OSGB bünyesinde görev yapan ve iş sözleşmesi ile işverene bağlı olmayan iş güvenliği uzmanlarını korumamaktadır. İşverenlerin doğrudan iş güvenliği uzmanı istihdam etme oranı çok düşük olduğu için bu korumanın aslında hukuki olarak var olan fakat uygulamada geçerli olmayan bir koruma olduğu söylenebilecektir.

2.2.5. Ölünemeyen Kazalar (Soma – Hendek – Ermenek)

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun hayata geçtiği 2012 yılından bu konuda en son verinin yayımlandığı 2018 yılına kadar iş kazası sıklık hızı 0,55'ten 2,42'ye yükselmiştir (SGK 2018). Tam gün çalışan her 100 işçiden kaçının iş kazası geçirdiğini gösteren bu oranın 6 yıllık süreç içerisinde yaşanan bu dramatik artış kanunun öngördüğü "güvenli" yapının kurulamadığını ortaya koymaktadır. Diğer yandan bu süreçte Cumhuriyet tarihinin en fazla sayıda ölüme neden olan iş kazası olan ve 301 maden işçisinin hayatını kaybettiği Somafaciasının yaşanması ve bunu takiben Ermenek ve en son olarak Hendek'teki iş kazaları hukuki çerçevenin iş sağlığı ve güvenliği bilinç ve kültürünün oluşumunu sağlayamadığını, kamu otoritesinin bu süreçte benimsediği inşaat odaklı ekonomik yapının bedelinin ne yazık ki işçi ölümleri olduğunu açıkça ortaya koymaktadır.

Madenlerde benimsenen üretim modelinin (rödövars sözleşmeleri) işçi sağlığını hiçe sayan yapısı, taşeronlaşmanın işçileri üretim baskısı altına alması, ekonominin inşaat

odaklı işleyişi ve inşaat sektöründeki ihalelerde müteahhitlerin bilgi ve deneyimi yerine kamu otoritesine yakınlığın ön planda olması, kamu otoritesinin yap – işlet – devret modeli ile hayata geçirdiği projelerde siyasi amaçlarla öncelenen iş bitiş tarihleri, iş kazalarına davetiye çıkartmaktadır. Diğer yandan Soma maden faciasından sonra İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa eklenen ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işverenin kamu ihalelerinden men edilmesi düzenlemesinde bile 5 yıl olarak planlanan yasağın süresinin 2 yıla indirilmesi, kamuoyundaki tepkinin baskılanması adına ortaya atılan düzenlemede işverenlerin baskısı ile geri adım atılmış olması, kamu otoritesinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda önceliğinin işçi sağlığı değil ekonomik kaynakların ne pahasına olursa olsun kullanılması olduğunu ortaya koymaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Madde 25/A:

Ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan 5/1/2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 26 ncı maddesinin ikinci fıkrasında sayılanlarla birlikte yasaklanır. Kararın bir örneği işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumuna gönderilir ve Kurumun internet sayfasında ilan edilir.

Yine Soma faciasından sonra kanuna eklenmiş olan "Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri, işin durdurulma sebebi sayılır." Maddesine aykırı

şekilde kamu otoritesinin yap – işlet – devret projelerde iş bitiş tarihini sürekli siyasi propaganda malzemesi haline getirerek öncelenmesi bizzat kamu otoritesinin kanuna aykırı işlem yapması anlamına gelmektedir.

Soma maden faciası sonrası gündeme gelen "sığınma odaları" hakkında da Kanunda düzenleme yapılmış ve "Maden işyerlerinin hangilerinde sığınma odalarının kurulabileceği ve bu odaların teknik özelliklerine dair usul ve esaslar Bakanlıkça bir yıl içinde çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. Bu teknik özellikler, ulusal ve uluslararası standartlara uygun olarak belirlenir." Maddesi kanuna eklenmiştir. Ancak bu maddenin eklenmesinden 2 yıl sonra konuyla ilgili tebliği Resmi Gazetede yayımlanmış ve uygulama tarihi de 1 yıl sonraya ötelenmiştir. Nitekim 13 Mayıs 2014 tarihinde gerçekleşen ve Cumhuriyet tarihinin en fazla sayıda işçi ölümüne neden olan iş kazası olan Soma maden faciasından yalnızca 5 ay sonra 28 Ekim 2014 tarihinde bu kez Ermenek'te su baskını sonucu madende mahsur kalan 18 işçinin ölümü ile sonuçlanan iş kazası gerçekleşmiştir.

Ermenek ve Somadaki maden faciaları bu dönemde maden sahalarını işleten şirketlerin üretim zorlamasıdır. Üretim zorlamasının nedeni, kamu otoritesinin şirketlere verdiği alım garantisidir. **Devletin kendi kullanımındaki maden sahalarını şirketlere rüdvans ile kiralaması ve şirketlerin çıkarttığı cevherin tamamına alım garantisi sunması ancak üretim miktarının nasıl artırıldığını sorgulamaması bu facialara davetiye çıkarmıştır.** Bu çerçevede açıkça söylenebilir ki, kamu otoritesi bir yandan en geniş hukuki çerçeveyi hazırlarken diğer yandan bu hukuki çerçevenin işlenmesini mümkün kılmayan bir ekonomi politikası izlemektedir.

3. İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemine İlişkin Politika Önerileri

İş sağlığı ve güvenliği sisteminin hedefledi-

ği şekilde bütün işyerlerinin "güvenli" hale gelmesinin sağlanması için sistemde bazı temel değişimlerin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda atılması gereken ilk adım, ekonomi politikalarının inşaat odaklı yapısının işçi sağlığını tehdit eden yapısını nortadan kaldırılmasıdır. Bu adım kamu otoritesinin konuya ilişkin bakış açısının değişmesi anlamına geleceği için iş sağlığı ve güvenliği bilinç ve kültürünün oluşumu anlamında en değerli adım olacaktır.

Bu genel değişim ile birlikte sistemin işleyişinde bazı değişimlere de ihtiyaç bulunmaktadır.

İş Güvenliği Uzmanlarının İş Güvencesine Kavuşturulması İçin Gerekli Hukuki Düzenlemeler Yapılmalıdır.

İş güvenliği uzmanlarının görevlerini yaparken "işsizlik" endişesi taşıyamaları ve bu sayede görevlerini layıkıyla yerine getirmeleri için, İş Kanunu'nda öngörülen iş güvencesi koşullarından en az otuz işçi bulunan işyerlerinde görev yapmak koşulu iş güvenliği uzmanları için kaldırılmalıdır. Bu düzenleme ile OSGB'lerde istihdam edilen iş güvenliği uzmanlarının iş güvencesi sağlanmış olacaktır. Bu düzenleme sonrası iş güvenliği uzmanları görevlerini yaparken işsizlik riski ile daha düşük seviyede karşılaşacaklardır.

İş Kazası ve Meslek Hastalıklarında Yalnızca İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekiminin Değil OSGB'lerin de Sorumlu Tutulması İçin Gerekli Hukuki Düzenleme Yapılmalıdır.

İşyerlerinde görev yapmakta olan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimleri, gerçekleştirebilecek iş kazası veya meslek hastalığı halinde işyerindeki işin durdurulmasını gerektirecek eksiklikleri işveren yazılı olarak bildirmemiş ise iş kazasından sorumlu tutulmakta ve hapis cezasına varan yaptırımlarla karşılaşabilmektedirler. Ayrıca iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin işin durdurulmasını gerektirecek eksiklikleri işverene bildirmesine rağmen işverenin bu eksiklikleri gidermemesi halinde, durumu Bakanlığa bildirme sorum-

luluğu bulunmaktadır. Bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınmaktadır. Ancak OSGB'lere bağlı olarak görev yapmakta olan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimleri, OSGB'ler tarafından baskı altında tutulmakta ve bu bildiri yapamamakta dolayısıyla da iş kazası ya da meslek hastalığı halinde hapis cezasına varan yaptırım risklerini almaktadırlar.

Bu çerçevede OSGB'lerde görev yapan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin görev yaptıkları işyerlerinde yaşanacak iş kazası ve meslek hastalıkları halinde yalnızca iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin değil, OSGB'lerin sahip ve ortaklarının da sorumlu tutulmasına ilişkin yasal düzenleme yapılmalıdır. Bu sayede OSGB kurmak ve iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sağlamanın yalnızca kar amacıyla yapılabilecek bir iş olmadığı, büyük sorumluluklar gerektirdiği ve bu çerçevede bu sorumluluğun yalnızca baskı altında tutulabilecek iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin üzerinde olamayacağı ortaya konulacaktır. Bu sayede iş güvenliği alanını "kolay para kazanılabilecek" bir alan olarak gören kişilerin algı ve tutumları değiştirilecektir ve OSGB'lerin iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerini baskı altında tutması engellenecektir.

İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimlerinin Mesleki Bağımsızlığı Sağlanmalıdır.

İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin OSGB'lere bağlı olarak çalışmaları ve bu nedenle mesleki bağımsızlıktan uzak bir şekilde görev yapıyor olmaları, işyerlerinin güvenli hale getirilememesinin belki de en önemli nedenidir. Bu çerçevede iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin mesleki bağımsızlığının sağlanması gerekmektedir. Mesleki bağımsızlığın sağlanması noktasında birkaç farklı alternatif söz konusu olabilecektir. İş güvenliği uzmanlarının maaşlarının işverenlerin belirli miktarda prim ödediği bir fon tarafından ödenmesi ve iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin bölgesel olarak görev yapması

ve görev bölgelerinin belirli aralıklarla değiştirilmesi bu alternatiflerden bir tanesidir.

Diğer yandan doğrudan kamunun istihdam etmesi şeklinde kurulacak bir yapıda da bağımsızlık sağlanabilecektir. Ancak bu durumun oluşturabileceği başka bazı sorunlar göz önünde bulundurularak (kamu istihdamının genişlemesi, torpil ve kayırmacılık ile liyakatin önemsenmeden kamunun iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi seçmesi nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin kalitesinin düşecek olması) bu konuda adım atılması sağlanmalıdır.

─ Madenlerin İşletimi Kamu Eliyle Yapılmalı ya da Madenleri İşleten Şirketler Sürekli Olarak Bağımsız Denetime Tabi Tutulmalıdır.

İş kazası sonucu ölümlerin en fazla yaşandığı sektör olan madencilik sektöründe üretim biçimi iş kazalarının en önemli nedeni konumundadır. Rödövens sözleşmeleri ile işletilen maden ocaklarında maden sahasının kaldıramayacağı biçim ve miktarlarda üretim yapılması nedeniyle ölümlü iş kazaları yaşanmaktadır. Soma maden faciasında kömür tutuşmasının sebebi daha fazla kömür çıkartma pahasına tercih edilen hatalı üretim metodudur. Bu nedenle maden sahalarının işletilmesi kamu eliyle yapılmalıdır. Bu sayede devlet kendisine ait olan maden sahalarını yine kendi eliyle işletmiş olacak ve üretim zorlaması, taşeronluk, dayıbaşıklık gibi sistemlerin oluşması engellenecektir.

Kamunun ekonomik faaliyetlere katılımının sıkça eleştirildiği neo – liberal ekonomi sürecinde kamunun verimsizliği riski göz önünde bulundurularak, madenlerin işletilmesi kamu eliyle yürütülmesi tercih edilmezse, madenleri işleten şirketlerin periyodik olarak bağımsız denetim şirketleri tarafından denetlenmesi sağlanmalıdır. Denetim şirketlerinin raporları sonrası şirketin sözleşmelerinin gözden geçirilmesi ve gerekirse sonlandırılmasına ilişkin hukuki çerçeve hazırlanmalıdır.

─ Zihniyet Dönüşümünü Gerçekleştirilmeli, İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinç ve Kültürü Oluş-

turulması İçin Gerekli Adımlar Atılmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği, bir bilinç ve kültür meselesidir. İşyerlerinin güvenli hale getirilmesi için dünyanın en iyi hukuki metnine değil, güvenli davranışlara ihtiyaç bulunmaktadır. Güvenli davranışların sergilenmesi ve bu davranışların alışkanlık haline gelmesi ise tamamen iş sağlığı ve güvenliği bilinç ve kültürünün oluşması ile mümkündür. Bu çerçevede iş sağlığı ve güvenliği bilinç ve kültürünün oluşumu ve zihniyet dönüşümünün sağlanması için;

─ Okulöncesi ve ilköğretim seviyesinden başlayarak bütün eğitim seviyelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği dersleri müfredata eklenmelidir.

─ Sosyal tarafların tamamının (işçi – işveren – devlet) katılımıyla oluşturulacak bir komitenin işyerlerini puanlaması sağlanmalı ve bu puanlamaya dayalı olarak "Güvenli İşyeri" endeksi hazırlanarak "Güvenli İşyeri" sertifikasını alan işverenlerin ürettikleri ürün ve hizmetlerde "güvenli işyeri" sertifikasının kullanılmasına ilişkin politika tedbiri geliştirilmelidir. "Güvenli İşyeri" sertifikası almayan işverenlerin ürettikleri ürünlerin okul kantinleri dahil olmak üzere kamu işyerlerinde satışa sunulamaması ve "Güvenli İşyeri" sertifikasına sahip olmayan işverenlerin kamu ihalelerine katılamamaları gibi düzenlemeleri içeren hukuki çerçevenin hayata geçirilmesi sağlanmalı.

─ Ölümlü iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işverenlerin hapis cezalarının indirimine tabi tutulmaması ve cezaların ağırlaştırılması yönünde hukuki düzenleme yapılarak toplumsal algı ve tutumun değişimi hedeflenmelidir.

─ İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında teknolojik ve dijital dönüşüm ilkesi benimsenerek tüm paydaşların faydalanabileceği ve ENDUSTRİ 4 yaklaşımına açık bir modelleme yapılmalıdır.

KAYNAKLAR

Akı, E. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri. Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi, 15,

Alpagut, G. (2014). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 72(2), 31-45.

Buğra, A. ve Keyder, Ç. (2003). Yeni Yoksulluk ve Türkiye'nin Değişen Refah Rejimi. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı İçin Hazırlanan Proje Raporu, UNDP http://www.tr.undp.org/content/dam/turkey/docs/povreddoc/UDP-TR-new_poverty.pdf, (26.08.2020).

ILO. (2020). Safety and health at work. <http://ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>, (21.08.2020).

Korkmaz, A. ve Avsallı, H. (2012). Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası. SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 26, 153-167

SGK. (2018). SGK 2018 İstatistik Yıllığı, İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, (26.08.2020).

SGK. (2012). SGK 2012 İstatistik Yıllığı, İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, (26.08.2020).

SGK. (2013). SGK 2013 İstatistik Yıllığı, İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, (26.08.2020).

SGK. (2014). SGK 2014 İstatistik Yıllığı, İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, (26.08.2020).

SGK. (2015). SGK 2015 İstatistik Yıllığı, İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, (26.08.2020).

SGK. (2016). SGK 2016 İstatistik Yıllığı, İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, (26.08.2020).

SGK. (2017). SGK 2017 İstatistik Yıllığı, İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, (26.08.2020).

SGK. (2018). SGK 2018 İstatistik Yıllığı, İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, (26.08.2020).

Öçal, M. ve Özal, Ç. (2017). Türkiye ve Avrupa Birliği'nde İş Kazası Verilerinin Karşılaştırmalı Analizi. Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 6(16), 616-637.